52 horas – El fin de las horas extraordinarias- Hecha la ley, hecha la trampa

11 de agosto de 2026

Por Héctor Mamani Abbu

Dados ciertos antecedentes actuales sobre el mercado laboral, tales como: la tasa de desempleo nacional es de 9,4% en el trimestre móvil abril-junio de 2026 (INE), con alrededor de 900 mil desempleados; el desempleo de las mujeres, del 10,4%; la informalidad laboral del 27% a nivel nacional; que más de 70 mil personas dejaron de cotizar en los últimos 4 años, porque pasaron a la informalidad o porque quedaron desempleados, o porque boletean y no cotizan; y otros, se creó la Mesa de Reactivación Laboral.

Según el informe oficial, la Mesa "fue constituida el 8 de mayo de 2026 por el Ministro del Trabajo y Previsión Social Sr. Tomás Rau Binder, en el marco de la compleja situación del mercado laboral que enfrenta el país.

Esta Mesa recibió el encargo de enfocarse en propuestas concretas que incentiven la creación de empleo formal con énfasis en empleo femenino y reducción de la informalidad … considerando que su trabajo incluyó también la recepción de propuestas desde organizaciones y personas naturales, así como la realización de un número importante de audiencias en este periodo".

El 30 de junio entregó su informe fechado el 26 de junio del presente año. Contiene varias consideraciones preliminares, algunos conceptos, y 22 propuestas, de las cuales se analizará en este ensayo la número 12.

Los conceptos emitidos fueron:

i) El principal motor del crecimiento en el empleo es el crecimiento económico. Es fundamental contar con una estrategia para incrementar el crecimiento tendencial del país con medidas que están fuera del mercado laboral;

Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

ii) Mejoras en la eficiencia del mercado laboral y en el incremento de la productividad laboral también pueden colaborar para mejorar el crecimiento económico de largo plazo, por lo que se apunta a ellas en varias de las propuestas que se realizan más adelante;

iii) El periodo post pandemia muestra un fuerte desacople entre la recuperación exhibida por la actividad económica y el crecimiento del empleo; y

iv) El efecto conjunto del fuerte incremento en el salario mínimo entre 2022 y 2025; el significativo aumento en costos laborales por hora que comporta la reducción de la jornada laboral desde las 45 a las 40 horas entre 2024 y 2028 sin reducir la remuneración total; y el incremento de 7 puntos porcentuales en la cotización del empleador programada para un periodo de 9 años desde 2025; configuran un escenario de alza en costos laborales en curso que dificulta la recuperación del empleo, especialmente en las empresas de menor tamaño.

Estos conceptos no serán analizados en profundidad en este trabajo, y sólo se presentan con carácter ilustrativo.

La propuesta 12

La propuesta 12 dice: "Se propone extender el periodo de referencia para el cálculo del promedio de la jornada ordinaria desde las actuales 4 semanas hasta un periodo como el promedio de la OCDE (15 semanas) o hasta 52 semanas (Alemania, Países Bajos), con un techo absoluto de horas semanales tal como el establecido actualmente en el artículo 31 (52 horas semanales sumando horas ordinarias y extraordinarias). Se recomienda que esta norma se aplique también a los contratos especiales (tales como personal aeronáutico, artistas u otros) y a los sistemas excepcionales de distribución de jornada (por ejemplo, en el caso de faenas mineras, forestales u otras)."

El artículo 22 del Decreto con Fuerza de Ley 1 del 31-Jul-2002 dispone que "la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas."[*]

El artículo 22 bis establece que "si las partes acuerdan que la jornada señalada en el inciso primero del artículo anterior pueda distribuirse en base a un promedio semanal de

[*] **Nota:** Conforme a la gradualidad establecida por la Ley 21.561 (D.O. 26.04.2023), la jornada ordinaria vigente a la fecha de este escrito es de 42 horas semanales (tercer año de implementación). El régimen pleno de 40 horas entrará en vigor en abril de 2028. El presente análisis se refiere al régimen pleno de 40 horas, que constituye el horizonte normativo al que apunta la Propuesta 12 de la Mesa.

Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas, ella no podrá exceder de cuarenta y cinco horas ordinarias en cada semana, ni extenderse con este límite por más de dos semanas continuas en el ciclo."

El artículo 31 del mismo cuerpo señala que "En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente. Tratándose de la modalidad dispuesta en el artículo 22 bis, en ningún caso la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria podrá superar las cincuenta y dos horas semanales."

Cabe precisar que el techo de 52 horas ordinarias del art. 22 bis solo es alcanzable mediante negociación colectiva o pacto directo con sindicato (inciso final del mismo artículo), y únicamente para sus afiliados. Para el caso de un trabajador estacional sin sindicato, en cambio, quedaría en 45 horas ordinarias más hasta 7 horas extraordinarias pagadas al 150%, sin perder ese recargo.

Para más adelante, conviene recordar que el Artículo 32 dice: "Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período."

La Mesa propone aumentar el plazo para verificar que en realidad se trabajó cuarenta horas ordinarias a la semana, en promedio, en este nuevo período de 15 o 52 semanas, y que las horas semanales, sumadas las ordinarias con las extraordinarias, no superen las cincuenta y dos horas. Así, se pretende extender el período para verificarlo de las actuales cuatro semanas, hasta incluso las cincuenta y dos semanas. Esto será la materia del análisis.

El informe menciona como ejemplos de extensiones en el período de cálculo citado a países miembros de la OCDE, en promedio 15 semanas, y a países como Alemania, Países Bajos (y Suecia), 52 semanas. Lo que no dice ni ilustra el informe son las condiciones contextuales en las que se desempeñan esos trabajadores, de aquellos países, a nivel multidimensional: ¿Qué facilidades tienen al interior de la empresa, hay casinos e infraestructura para jornadas extensas? — ¿Pueden los trabajadores ascender en las jerarquías de sus empresas, o hay limitantes sociales, étnicas, de género, o de otra categoría? — ¿Tienen facilidades para estudiar? — ¿Se asumen sus horas de traslado como horas trabajadas? — ¿Cuál es el contexto personal de cada trabajador en esos países, dimensionalmente? — ¿Cuál es su poder adquisitivo relativo? — ¿Existen sindicatos, y cuál es su poder negociador? — ¿Cómo es la legislación del trabajo en esos países? — Esos

Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

países ¿cuentan con organismos ejecutivos en lo laboral? — ¿Cómo son sus indicadores multidimensionales comparados con los de Chile?

Y estas interrogantes, no contenidas en el trabajo de la mesa, son elementos incidentes en la productividad, uno de los objetivos declarados que se quiere alcanzar.

Existe el llamado “Principio de Rendimientos Decrecientes por agotamiento del personal”(1), que asegura que, a mayor cantidad de horas trabajadas, el aporte marginal decrece y puede volverse negativo, afectando la productividad. A ningún empleador le resultará funcional contar con trabajadores con un deterioro cognitivo y físico tal que su productividad marginal se vuelve incluso negativa, deambulando por las dependencias de su organización.

Porque un organismo fatigado vuelve más probable que se cometa errores, y se genera un efecto negativo en el empleado que puede resultar acumulativo, tal como el Síndrome de Burnout(2) u otras afectaciones físicas, como riesgos cardiovasculares(3), trastornos metabólicos, dolores musculares, compromiso inmunológico, u otras alteraciones de índole psicológico y cognitivo, como depresión, ansiedad, problemas crónicos del sueño, fallas de memoria(4) y todo ello conduzca a abusos de alcohol(5), tabaco y sustancias psicotrópicas para intentar mitigar el cansancio físico y el estrés mental.

En casos extremos de sobrecarga laboral, sostenida en el tiempo, puede ocurrir el síndrome de Karoshi(6), término utilizado para describir las muertes provocadas por exceso de trabajo, debido a fallos cardíacos o derrames cerebrales.

Todo esto, sin mencionar los efectos en las vidas familiares de los empleados sometidos a esas largas rutinas, o las eventuales repercusiones en estudios y en segundos trabajos, que quedarían descartados.

Eso, en términos individuales. Pero también es probable que se produzca un efecto generalizado entre el personal, que pueda potenciar los efectos negativos individuales.

Hay muchas expresiones del trabajo, (profesiones, actividades y oficios), que pueden ser abarcadas por la ley, de aprobarse como tal esta propuesta. Desde oficinistas administrativos a cajeros en un mall, desde un empleado de aviación a un piloto de aviación, conductores de vehículos de carga y de pasajeros, guardias y rondines, etcétera.

Como es sabido, la industria turística en Chile tiene una estacionalidad marcada por dos picos de demanda —verano (diciembre a marzo) e invierno (junio a septiembre)—, aunque esta dinámica varía según el tipo de actividad y la zona geográfica. El verano es el período de mayor afluencia, con precios elevados y alta demanda, y es cuando destinos como Pucón, Futaleufú y la Carretera Austral registran su máxima actividad.

Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Para los trabajadores del sector, la intensidad laboral se corresponde fuertemente con estas estacionalidades. Por lo general, la estacionalidad de los meses de punta se traduce en contratos temporales y una alta rotación laboral.

Pongamos como ejemplo el caso de un empleado de una agencia de turismo, ya sea un guía turístico o un administrativo de la misma, o incluso un empleado de un restaurante costero, en un período de punta en Chile, por ejemplo, durante la temporada de verano, de turismo de playa y del agreste o de aventura, para no ser exhaustivos.

Es muy probable que la mayoría de aquellos empleados serán contratados al inicio de una temporada de alta, e iniciarán con 52 horas semanales. También es muy probable que la carga de trabajo se mantenga durante los tres y cuatro meses de la temporada. Dependiendo de la duración de esta, el resto del año ese empleado debería trabajar 36 o 34 horas por semana, lo que, llevado a horas al día, serían 7,2 y 6,8 respectivamente, hasta finalizar el año de contrato.

Entonces: ¿Por qué un empresario, con un número reducido de clientes por efecto de temporada baja, debería mantener vigentes los contratos de trabajo? Además, casi no habría necesidad de horas extraordinarias durante este período del año. ¿Por qué las habría?

Como se mencionó previamente, de acuerdo al artículo 31 del actual código del trabajo, (lo que no cambiará), no se podrá trabajar más de 52 horas semanales, por lo que no se podrá recurrir a las horas extraordinarias. Estas no serán posibles, puesto que este tope máximo de horas ya se estará trabajando, pero por el valor de una hora normal.

Luego, al finalizar el período de alta, cuando se retorne a un régimen de baja demanda, recién sería posible que se pudiera contratar horas extraordinarias. Pero ante esta eventualidad ¿Qué impide que el empresario solicite una nueva semana de horario extendido, aduciendo necesidades de la empresa? Por ahora, nada.

De procederse así, la cantidad de horas ordinarias a prorratear sería aún menor, haciendo el mecanismo prescindible, e inexistente en la práctica.

La pregunta final se puede plantear como una simple ecuación: ¿Cuál es la cantidad óptima de horas extendidas a lo largo de un año para minimizar el costo en mano de obra?

Cómo se calculan estas cifras

La lógica es simple: si la ley exige que, en promedio, no se trabajen más de 40 horas ordinarias por semana —y la Propuesta 12 permite verificar ese promedio en un ciclo de

Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

hasta 52 semanas—, entonces cada hora de más que se trabaja en la temporada alta tiene que "descontarse" en algún momento del resto del año.

Formalmente: si *N* es el número de semanas a jornada máxima (52 horas) y *H* es la jornada semanal durante el resto del año, la condición de que el promedio anual siga siendo 40 horas se escribe:

$$N \times 52 + (52 - N) \times H = 2.080$$

De lo que surge:

$$H = \frac{2.080 - 52N}{52 - N}$$

(2.080 = 40 horas × 52 semanas, el total de horas "contractuales" del año)

Duración de la temporada alta (N)	**Jornada el resto del año (H)**
13 semanas (≈3 meses)	36 horas/semana
17 semanas (≈4 meses)	34 horas/semana
39 semanas	4 horas/semana
40 semanas	0 horas/semana

Como se ve, mientras más semanas trabaje el empleado a jornada máxima, menos horas —hasta llegar prácticamente a cero— le quedan garantizadas el resto del año.

Conclusiones

La Propuesta 12 no es una herramienta de reactivación laboral, sino un mecanismo de abaratamiento del costo horario a través de la anualización de la jornada, que sacrifica la salud, la estabilidad y la dignidad del trabajador en pos de una "flexibilidad" que beneficiaría principalmente al empleador, por ejemplo, en sectores estacionales como el turismo. Esta propuesta no solo es un error económico, sino una contravención de las alertas sanitarias globales sobre salud pública y seguridad en el trabajo.

El planteamiento de la ecuación evidencia que, sin un piso semanal garantizado en los períodos de baja, el empleador tiene el incentivo perverso de maximizar las semanas a 52 horas hasta 39 semanas, dejando el resto del año con apenas 4 horas semanales (incluso hasta 40 semanas, con 0 horas semanales). Eso convierte el contrato indefinido en un

Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

contrato de temporada encubierto, vulnerando el principio de estabilidad laboral y la protección contra el despido arbitrario (Arts. 161 y 168 del Código del Trabajo).

Una eventual institucionalización de una norma semejante exige salvaguardas. La existencia de la ecuación viene a exponer la pregunta correcta y pone en evidencia que la solución óptima para la empresa es socialmente destructiva si no se agregan salvaguardas, como un piso semanal mínimo o la obligación de mantener un número de horas mínimas en los períodos de baja. La ley debería fijar un piso semanal mínimo, por ejemplo 30 horas, en cualquier período y prohibir que el promedio anual se use para eludir el pago de horas extraordinarias en los meses punta.

Otra salvaguarda debería ser la extensión del contrato que, en el caso de 52 semanas, dure también un año.

La propuesta también debilita la posición negociadora de los sindicatos. Si el empleador puede distribuir unilateralmente la jornada en un ciclo de 52 semanas (con el límite de 52 horas/semana), la negociación colectiva pierde una de sus palancas tradicionales: la regulación de horas extraordinarias y sus recargos.

Para finalizar, y en términos ideológicos, se podría decir que justo en las etapas de alto del negocio, se deja de compartir, y se le quitan garantías al empleado, precarizando su rol. Se contradice con la teoría del chorreo, según la cual las mayores utilidades chorrean hacia los colaboradores y la sociedad; a mayor abundancia, mayor chorreo. En este caso, estaría ocurriendo lo contrario, porque el negocio está a máxima explotación, por lo que se necesitan horarios extendidos, pero se estaría pagando menos.

Recomendaciones

Si se legislara en esta dirección, sería indispensable:

1) Establecer un piso mínimo semanal (por ejemplo 30 horas) en cualquier período del ciclo.
2) Prohibir que el promedio anual se utilice para eludir el pago de recargos por horas trabajadas en días domingo o festivos (Art. 38).
3) Exigir que el calendario de distribución sea acordado con el sindicato o ante la Inspección del Trabajo.
4) Adecuación de las leyes sindicales a la nueva institucionalidad, con el fin de proteger los derechos y la integridad del trabajador. Modificar los quórums de constitución de sindicatos y fortalecer la negociación colectiva para contrarrestar el debilitamiento de la posición negociadora que produce la anualización de la jornada.

Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

5) Fijar una indemnización especial por término de contrato durante los primeros 12 meses, para desincentivar la contratación estacional disfrazada de contrato indefinido.
6) Salvaguardar aquellas ocupaciones que, por efectos de cansancio acumulado puedan repercutir en la salud mental o física del trabajador y que puedan poner en riesgo la integridad física de quienes dependen de sus habilidades.
7) Poner salvaguardas para evitar que la Propuesta 17 del mismo informe de la Mesa, facilite que un contrato de trabajo termine antes de cumplir, como mínimo, un año.
8) Resolver la tensión con el Art. 28 (máximo 10 horas/día) antes de implementar la propuesta.

Bibliografía

(1) Un estudio seminal de la Universidad de Stanford (Pencavel, The Economic Journal, 2015, Vol. 125, N°589, pp. 2052-2076) – A partir de datos históricos de obreras de una fábrica de municiones, que la relación entre horas trabajadas y producción es no lineal: por debajo de cierto umbral el producto crece proporcionalmente a las horas, pero por sobre las 49-50 horas semanales el rendimiento marginal decae fuertemente, y más allá de las 55 horas, cada hora adicional aporta una productividad prácticamente nula debido a la fatiga acumulada.

(2) La Organización Mundial de la Salud (OMS) incluyó el Síndrome de Burnout en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11, vigente desde 2022) como un fenómeno ocupacional —no como una condición médica—, definido como un síndrome resultante del estrés crónico en el lugar de trabajo que no ha sido manejado con éxito, caracterizado por agotamiento de energía, distanciamiento mental o cinismo hacia el trabajo, y reducción de la eficacia profesional (OMS, 2019).

(3) Primer estudio conjunto a nivel global entre la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Pega et al., Environment International, 2021) – Trabajar 55 horas o más a la semana aumenta en un 35% el riesgo de sufrir un accidente cerebrovascular y en un 17% el riesgo de morir por cardiopatía isquémica, en comparación con jornadas de 35 a 40 horas semanales.

(4) Litwiller, B., Snyder, L. A., Taylor, W. D. y Steele, L. M. (2017), "The relationship between sleep and work: A meta-analysis", Journal of Applied Psychology, 102(4), 682-699. – La privación de sueño asociada a jornadas extensas deteriora de forma consistente el desempeño cognitivo, la memoria de trabajo y la capacidad de toma de decisiones de los trabajadores.

Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

(5) Virtanen et al., The BMJ, 2015 (Vol. 350, g7772), "Long working hours and alcohol use: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data". – Comparado con jornadas de 35 a 40 horas semanales, trabajar 49-54 horas y 55 horas o más, se asocia a una mayor incidencia de consumo de riesgo de alcohol.

(6) Nishiyama, K. y Johnson, J.V. (1997), "Karoshi—Death from Overwork: Occupational Health Consequences of Japanese Production Management", International Journal of Health Services, 27(4), 625-641. – Autores documentan el karoshi como consecuencia de la gestión de producción de alta exigencia (jornadas extensas sostenidas, alta demanda y bajo control), asociada a muertes súbitas por fallos cardíacos y accidentes cerebrovasculares.

Nota: Ensayo asistido por Claude, (claude.ai) y corregido gramaticalmente por Qwen, (chat.qwen.ai)

----------o0o----------

Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.